

## Helsingin yliopisto - Helsingfors universitet - University of Helsinki ID 2004-2720

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Viestinnän laitos	
Tekijä-Författare-Author Salminen, Hanna			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Datasta viisaudeksi - tiedonluonti ja oppiminen organisaatiossa			
Oppiaine-Läroämne-Subject Viestintä			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2004-04-27	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 87 + 1
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tässä tutkielmassa tarkastelen erilaisia tapoja, miten organisaatio voi luoda uutta tietoa, hallita jo olemassa olevaa tietoa sekä oppia. Tavoitteeni on löytää vastauksia siihen, miten sirpaleisesta datasta voi jalostua viisautta, miten hiljaista tietoa voidaan saada esiin, miten organisaatio oppii, ja miten organisaation oppiminen ja tiedonluontiprosessi ovat yhteydessä organisaation menestykseen. Näiden kysymysten pohjalta on mielestäni mahdollista saavuttaa kokonaiskuva organisaation kehittymiseen kriittisesti vaikuttavista tekijöistä.</p> <p>Tarkastelen tutkimuskysymyksiä kirjallisuuden perusteella. Selvitän kysymystä ”Miten sirpaleisesta datasta voi jalostua viisautta?” Saint-Ongen tiedon jalostumisprosessimallin kautta. ”Miten hiljaista tietoa voidaan saada esiin? -kysymystä lähestyn Nonakan ja Takeuchin tietämysspiraalin eli tiedon muuntumisen teorian, sekä Choon tietämyssyklin, joka yhdistää tiedonluonnin, päätöksenteon ja tulkunon eli yhteisen ymmärryksen saavuttamisen, avulla.</p> <p>Kysymystä ”Miten organisaatio oppii?” selvitän Argyriksen silmukkaoppimisen, Sengen viiden oppimisen osatekijän, Otalan oppivan organisaation ja Sydänmaanlakan älykkään organisaation mallin pohjalta. Yhteistä näille teorioille on se, että organisaation oppimisen lähtökohtana on aina yksilön oppiminen, joka välittyy ryhmän kautta organisaation oppimiseksi.</p> <p>Lähestyn kysymystä ”Miten organisaation oppiminen ja tiedonluontiprosessi ovat yhteydessä organisaation menestykseen?” sekä talouden että organisaation kehittymisen näkökulmista. Käyn läpi Ståhlen ja Grönroosin näkemyksen tiedosta aineettomana pääomana. Tiedon ja oppisen merkitys organisaation kehittymiselle ja toiminnan jatkuvuudelle tulee esiin Mayon ja Lankin sekä Otalan näkemysten kautta Käyn kaikki teoriat vaiheittain lävitse ja selvitän, mitä osatekijöitä ne sisältävät, ja miten tiedon jalostusmis- ja oppimisprosesseihin on mahdollista vaikuttaa joko edistävästi tai ehkäisevästi.</p> <p>Teoriat tukevat ja täydentävät monin osin toisiaan. Uutta tietoa luova sekä tietämystään hallitseva organisaatio sisältää paljon oppivan organisaation elementtejä ja päinvastoin. Yhdessä nämä kolme asiakokonaisuutta muodostavat merkittävän kilpailutekijän organisaatiolle.</p> <p>Käsittelen sekä tiedonluontia ja hallintaa että oppimista kolmella tasolla: yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla. Menestyksen kannalta on olennaista, että tiedonluonti, hallinta ja oppiminen onnistuvat jokaisella tasolla.</p> <p>Tutkielmassani tieto jaetaan pääosin kahteen luokkaan: hiljaiseen ja näkyvään tietoon. Yhteistä läpikäymilleni teorioille on hiljaisen tiedon, tai piilossa olevien ajattelumallien näkyväksi muuttamisen mahdollisuudet ja merkitys. Organisaatio voi edistää tätä prosessia vision, arvojen, toimintakulttuurin, viestinnän ja vuorovaikutuksen avulla. Tutkielmani lopuksi esitän oman organisaation tiedonluonnin ideaalimallin.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords tieto tiedon luonti hiljainen tieto tietämys tietämyksenhallinta organisaatiot oppiva organisaatio			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			